

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era yang serba modern ini teknologi dan informasi berkembang begitu pesat, sehingga menjadikan persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Untuk dapat berkembang dan terus bersaing dalam zaman globalisasi ini suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber dayanya seperti mesin, modal dan material. Selain itu perusahaan juga harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya yaitu karyawan. Jika karyawan dikelola dengan baik maka akan sangat membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan langkah-langkah perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen yang baik sehingga mampu mengatur orang-orang yang ada di perusahaan tersebut secara efektif dan efisien, karena berkembang atau hancurnya suatu perusahaan akan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya itu sendiri.

Upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang berkinerja baik. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya jika karyawan

berkinerja baik, sebaliknya jika kinerja karyawan kurang memuaskan atau kurang baik, maka tujuan perusahaan juga akan sulit tercapai.

Kinerja karyawan didalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Kuswandi (2004:27) antara lain, kemampuan karyawan, keselamatan kesehatan kerja, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi ada yang berpengaruh secara signifikan dan ada yang tidak signifikan. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Dalam penelitian ini indikator penilaian dari kinerja karyawan meliputi ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002:22) bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Ambarsari:2015) Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan

pimpinan, serta tempat ibadah). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) menjadi hal yang sangat penting dan fatal demi menjaga dan melindungi para karyawan dari resiko bahaya bekerja, dengan diterapkannya Kesehatan Keselamatan Kerja diharapkan para karyawan menjadi lebih tenang dan merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya, sehingga dengan begitu karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target dari perusahaan. Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat menjadi indikator yang baik untuk menggambarkan keadaan suatu perusahaan, dan keselamatan kesehatan kerja yang baik dapat membangkitkan kinerja yang tinggi (Ridley John, 2004 : 72).

PT. Pentawira yang terletak di Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan batu gamping. Bahan baku utamanya adalah bebatuan yang didapat dari perbukitan yang ada disekitar daerah tersebut seperti Kecamatan Plumpang dan Kecamatan Rengel. Produk yang dihasilkan oleh PT. Pentawira ini

berupa material untuk bangunan. Awal tahun 2015 Perusahaan mempunyai 50 karyawan bagian produksi dan di tahun 2016 perusahaan mempunyai 58 karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tahun 2015 PT. Pentawira dapat memproduksi batu gamping sebanyak 685.350 karung dari 50 karyawan, dan tahun 2016 perusahaan dapat memproduksi 795.440 namun berdasarkan wawancara yang diperoleh dari supervisor bagian produksi, hasil tersebut masih dibawah hasil yang ditargetkan perusahaan. Perusahaan mentargetkan 7 karung per orang per jamnya sehingga dalam setahun perusahaan apabila sesuai target dapat memproduksi sebanyak 806.400 karung di tahun 2015 dan 935.424 karung di tahun 2016. Begitupun dengan kualitas karung gamping masih banyak yang bocor dan tidak rapi sehingga perlu waktu untuk pembenahan kembali pada produk tersebut.

Pembenahan pada produk yang cacat akan berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian produk, yang awalnya untuk memproduksi 1 karung membutuhkan waktu 9 menit, namun kenyataannya karyawan dapat menyelesaikan dengan waktu lebih dari 9 menit. Masalah tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pentawira kurang baik atau tidak sesuai yang diharapkan. Fenomena menurunnya kinerja karyawan tersebut di sebabkan oleh Lingkungan kerja di PT. Pentawira yang kurang baik ditunjukkan dengan kondisi lingkungan kerja secara fisik yang kurang nyaman di bagian produksi pabrik, yang dilihat dari lingkungan yang kotor

sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman berada dipabrik, pencahayaan yang kurang terang pada ruangan dapat menjadikan karyawan menjadi kurang fokus dalam bekerja, terutama ketika memasuki sore hari, ditambah lagi dengan bisingnya suara mesin produksi membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan berkomunikasi, serta terdapat polusi asap yang menimbulkan bau tidak sedap, disebabkan oleh pembakaran batu gamping. Hal tersebut menjadikan karyawan tidak bisa melakukan aktivitas produksi secara maksimal.

Menurunnya kinerja karyawan tersebut tidak hanya disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, akan tetapi disebabkan oleh faktor keselamatan kesehatan kerja. Data membuktikan bahwa PT. Pentawira di tahun 2015 telah mengalami kecelakaan kerja sebanyak 7 kali dan pada tahun 2016 sebanyak 9 kali. Kecelakaan kerja yang terbesar yaitu kecelakaan kerja kebakaran yang memakan korban luka bakar 3 karyawan di tahun 2015 dan 8 karyawan tahun 2016. Kebakaran tersebut dikarenakan karyawan yang lalai dalam menyimpan bahan bakar dan juga serbuk diletakkan dekat *power* PLN yang pada saat itu mengalami konsleting sehingga menimbulkan kebakaran yang menyebar. Kecelakaan kerja juga pernah terjadi ketika seorang karyawan sedang memasukkan bahan bakar tanpa menggunakan alat pelindung diri, akibatnya karyawan tersebut mengalami luka bakar ringan.

Kapasitas ruangan yang kurang memadai juga pernah membuat seorang karyawan tiba-tiba pingsan saat bekerja, hal itu disebabkan oleh sirkulasi udara yang kurang lancar di dalam ruangan yang mengakibatkan

ruangan menjadi pengap. Begitupun dengan keadaan kesehatan para karyawan yang selalu terganggu dengan polusi asap hasil pembakaran, dan tidak adanya program kesehatan dari pihak perusahaan untuk men check-up kesehatan para karyawannya. Fenomena tersebut menunjukkan kurangnya keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Pentawira sehingga tidak bisa mengantisipasi apabila akan terjadi kecelakaan kerja. K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) dalam perusahaan PT. Pentawira sangatlah penting dan fatal dikarenakan perusahaan tersebut bergerak dibidang pengelolaan batu gamping.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja yang ada di PT. Pentawira Agrahasakti Tuban, oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pentawira Agrahasakti Tuban".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Pentawira Agrahasakti Tuban?
2. Bagaimana Keselamatan kesehatan kerja di PT. Pentawira Agrahasakti Tuban?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Pentawira Agrahasakti Tuban?

4. Apakah lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pentawira Agrahasakti Tuban?
5. Variabel mana yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pentawira Agrahasakti Tuban?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja di PT. Pentawira Agrahasakti Tuban
- b. Untuk mendeskripsikan keselamatan kesehatan kerja di PT. Pentawira Agrahasakti Tuban
- c. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan PT. Pentawira Agrahasakti Tuban
- d. Untuk menguji apakah lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pentawira Agrahasakti Tuban
- e. Untuk menguji variabel mana yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pentawira Agrahasakti Tuban

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, obyek penelitian dibatasi hanya pada karyawan PT. Pentawira Agrahasakti bagian produksi pengemasan saja, dan untuk variabel lingkungan kerja dibatasi hanya lingkungan kerja fisik saja.

3. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan dan pengambilan keputusan khususnya dalam mengelola sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk memperoleh wawasan yang lebih luas dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk dapat memberikan informasi dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

